**Deutscher Bundestag**
**13. Wahlperiode**

**Drucksache 13/10814**

27. 05. 98

# Antrag

**der Abgeordneten Franz Thönnes, Klaus Barthel, Dieter Grasedieck, Peter Enders, Doris Odendahl, Gerd Andres, Ernst Bahr, Doris Barnett, Ingrid Becker-Inglau, Hans-Werner Bertl, Anni Brandt-Elsweier, Tilo Braune, Dr. Eberhard Brecht, Dr. Michael Bürsch, Hans Büttner (Ingolstadt), Edelgard Bulmahn, Ursula Burchardt, Wolf-Michael Catenhusen, Christel Deichmann, Dr. Marliese Dobberthien, Peter Dreßen, Petra Ernstberger, Elke Ferner, Lothar Fischer (Homburg), Eva Folta, Arne Fuhrmann, Monika Ganseforth, Konrad Gilges, Günter Gloser, Angelika Graf (Rosenheim), Karl Hermann Haack (Extertal), Hans-Joachim Hacker, Klaus Hagemann, Manfred Hampel, Christel Hanewinckel, Rolf Hempelmann, Jens Heinzig, Monika Heubaum, Stephan Hilsberg, Jelena Hoffmann (Chemnitz), Ingrid Holzhüter, Lothar Ibrügger, Barbara Imhof, Renate Jäger, Sabine Kaspereit, Siegrun Klemmer, Dr. Hans-Hinrich Knaape, Thomas Krüger, Horst Kubatschka, Dr. Uwe Küster, Eckart Kuhlwein, Werner Labsch, Christa Lörcher, Erika Lotz, Dieter Maaß (Herne), Winfried Mante, Dorle Marx, Ulrike Mascher, Heide Mattischeck, Markus Meckel, Ursula Mogg, Dr. Edith Niehuis, Günter Oesinghaus, Leyla Onur, Adolf Ostertag, Margot von Renesse, Renate Rennebach, Bernd Reuter, Dr. Edelbert Richter, Günter Rixe, Marlene Rupprecht, Gudrun Schaich-Walch, Dieter Schanz, Siegfried Scheffler, Horst Schmidbauer (Nürnberg), Ulla Schmidt (Aachen), Dagmar Schmidt (Meschede), Heinz Schmitt (Berg), Dr. Emil Schnell, Ottmar Schreiner, Gisela Schröter, Dr. Mathias Schubert, Dr. R. Werner Schuster, Rolf Schwanitz, Bodo Seidenthal, Lisa Seuster, Wieland Sorge, Wolfgang Spanier, Dr. Peter Struck, Jörg Tauss, Dr. Bodo Teichmann, Margitta Terborg, Wolfgang Thierse, Adelheid Tröscher, Uta Titze-Stecher, Hans-Eberhard Urbaniak, Reinhard Weis (Stendal), Hildegard Wester, Inge Wettig-Danielmeier, Dr. Norbert Wieczorek, Heidemarie Wieczorek-Zeul, Hanna Wolf (München), Rudolf Scharping und der Fraktion der SPD**

## Lebensbegleitendes Lernen auf eine neue Grundlage stellen – die Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich weiterentwickeln

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Bundesregierung hat in ihrer Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD „Lebensbegleitendes Lernen: Situation und Perspektiven der beruflichen Weiterbildung" (Drucksache 13/8527) deutlich gemacht, daß sie sich in der Weiterbildungspolitik von zu kurz greifenden ordnungspolitischen Überlegungen leiten läßt.

Eigenverantwortung, Selbstorganisation, dezentrale Steuerung durch den Weiterbildungsmarkt und Subsidiarität sind wichtige Elemente des vierten Bereichs des Bildungssystems. Sie allein reichen jedoch nicht aus und müssen konkretisiert und ergänzt werden, um die Vielfalt der Träger und die Qualität der Angebote zu sichern, den Zugang für alle zu gewährleisten und um Qualifikationen vorausschauend anpassen zu können.

Weiter hat die Antwort der Bundesregierung gezeigt, daß trotz des Berichtssystems Weiterbildung wichtige Daten entweder völlig fehlen oder nur bruchstückhaft aus anderen Quellen zu beschaffen sind. Angesichts dieser Situation ist eine umfassende Analyse der gegenwärtigen Situation nicht möglich. Dies betrifft auch den Beitrag, den die Weiterbildung zum wirtschaftlichen Neuaufbau in den neuen Ländern und zur Herstellung der inneren Einheit leistet bzw. leisten könnte.

Das Europäische Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996 hätte die Chance geboten, die Bedeutung der Weiterbildung herauszustellen und im Bewußtsein der Bevölkerung und der Wirtschaft zu verankern. Obwohl bundesweit insgesamt 60 Projekte mit EU-Zuschüssen von ca. 1,4 Mio. DM gefördert wurden, wurde mangels Initiative der Bundesregierung eine solche Breitenwirkung nicht erzielt.

Die Bundesregierung hat es in den vergangenen 16 Jahren versäumt, Abhilfe zu schaffen und an die in den 70er Jahren begonnene Reform der Weiterbildung anzuknüpfen. Zu begrüßen sind demgegenüber Initiativen wie die des Deutschen Volkshochschul-Verbandes mit seiner „Weimarer Erklärung" und des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit seinem Diskussionspapier „Allianz des Aufbruchs – Plattform Weiterbildung", um Impulse für eine innovative Weiterbildungspolitik zu geben.

Ein bemerkenswerter Fortschritt in der Weiterbildungspolitik ist die im Dezember 1996 von den Spitzenorganisationen der Wirtschaft im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft geschlossene Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung. Hiervon können wichtige Anstöße zur Ordnung der beruflichen Fortbildung ausgehen, um die bisherige Zurückhaltung der Bundesregierung in diesem bundesweit bedeutenden Themenfeld zu überwinden.

**Aufgaben der Weiterbildung**

Weiterbildung dient der Entfaltung der Persönlichkeit und trägt sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen Rechnung. Daher umfaßt sie untrennbar die Bereiche der allgemeinen, beruflichen, kulturellen und politischen Weiterbildung. Die herkömmliche Trennung von allgemein- bzw. berufsbildenden Inhalten läßt sich auch in der Weiterbildung nicht aufrechterhalten.

Die große Chance für den „Standort" Deutschland liegt im hohen Qualifikationsniveau seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer und in deren Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne lebensbegleitenden Lernens. Diesen Vorteil gilt es offensiv zu nutzen.

Die Veränderungen der Arbeitswelt, die sich mit den Stichworten Globalisierung von Produktion und Märkten, Strukturwandel, Dynamik des Beschäftigungssystems, Informationsgesellschaft oder Dienstleistungsgesellschaft umschreiben lassen, verlangen von den einzelnen Menschen nicht nur immer mehr und immer neue berufliche Qualifikationen, sondern auch neues gesellschaftliches Wissen und Orientierungsvermögen. Der Weiterbildung kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu.

Die Aufgaben der EU auch im Bereich der Weiterbildung lassen sich bei Wahrung der nationalen Zuständigkeiten in zwei Zielsetzungen zusammenfassen:

- Entwicklung einer europäischen Dimension des Bildungswesens für alle Bürgerinnen und Bürger der Union
- Erleichterung der Anerkennung von Abschlüssen oder Teilabschlüssen der verschiedenen Bildungswege in der gesamten EU.

Die erste Aufgabe zielt auf die innere Entwicklung des Bildungswesens ab, von der Partnerschaft zwischen Bildungseinrichtungen und der Entdeckung Europas durch Austauschmaßnahmen bis hin zur Vorbereitung auf den europäischen Arbeitsmarkt und der konkreten Verwirklichung der Freizügigkeit im Binnenmarkt. Die zweite Aufgabe betrifft die Nutzung der Ergebnisse von Bildungsgängen, in erster Linie auf dem Arbeitsmarkt selbst, aber auch in anderen sozialen Zusammenhängen bis hin zur Anrechnung einzelner Bildungsnachweise bei der Fortsetzung einer Ausbildung an einer anderen Bildungseinrichtung im europäischen Ausland.

In der Weiterbildung muß durch Umweltbildung auch die ökologische Dimension gestärkt werden. Die berufliche Qualifizierung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern hin zu umweltgerechtem Handeln ist Bestandteil einer vorsorgenden Umweltpolitik und Voraussetzung für die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung. Erforderlich ist dafür ein „Orientierungsrahmen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung", der konkrete Anforderungen für Erziehung sowie Aus- und Weiterbildung beinhaltet.

Weiterbildung darf sich nicht ausschließlich am politischen und wirtschaftlichen Status quo orientieren. Globalisierung und weltweiter Strukturwandel zeigen, daß ihre Perspektiven sich nicht in einer linearen Fortschreibung bestehender Entwicklungen erschöpfen können. Moderne Weiterbildung muß in ihren Methoden und Inhalten zukunftsorientiert die Arbeitswelt und gesellschaftliche Tendenzen aufnehmen und auf sich abzeichnende Veränderungen flexibel reagieren.

Die Informations- und Wirtschaftswelt der Zukunft muß der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Menschen eine immer größere Rolle einräumen. Sie kann aber auch zu Unübersichtlichkeit, Entwertung von Qualifikation, Orientierungsverlust und er-

höhtem Anpassungsdruck führen. Jede Veränderung stellt für die einen eine Chance dar, neue Möglichkeiten zu nutzen; für die anderen bedeutet sie eine Entwertung ihrer Qualifikationen und erhöhten Anpassungsdruck. Diese Ambivalenz fordert alle Fähigkeiten der Menschen, um sich behaupten zu können.

### Lebensbegleitendes Lernen – Verbindung von Berufsleben und Weiterbildung

Daraus ergibt sich ein eindeutiger Bedeutungszuwachs für die Weiterbildung. Sie muß zum vierten Bereich des Bildungssystems weiterentwickelt werden. Der einmal erlernte „Beruf fürs Leben" gehört für die große Mehrheit der Beschäftigten der Vergangenheit an. Immer häufiger kommt es zu Tätigkeitswechseln im Rahmen des Erwerbslebens. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist der Einstieg in ein Berufsleben mit lebenslangem Lernen. Daraus resultiert die Notwendigkeit, sie systematischer als bisher mit der Weiterbildung zu verzahnen. Die Leitvorstellung des lebensbegleitenden Lernens setzt voraus, daß bereits in der Schule und in der Berufsausbildung als Grundqualifikation das Lernen des Lernens angelegt sein muß. Diese Schlüsselqualifikation ist auch zentral für die Entwicklung vieler der neuen Anforderungen in der Erwerbsarbeit (z. B. Gruppenarbeit, Total Quality Management).

Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung muß ein flexibles System werden, das die technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen rasch erfassen und inhaltlich umsetzen kann. Ohne an Gewicht und Bedeutung zu verlieren, wandeln sich dabei der Charakter und Bezugsrahmen der beruflichen Erstausbildung. Die ungünstige Verteilung der Zeiten der Erstausbildung und der Weiterbildung ist zu verändern. Notwendig sind eine gestraffte und reformierte Erstausbildung, die den früheren Berufseinstieg möglich macht, und diverse über das Arbeitsleben verteilte Weiterbildungsphasen, die der praxisnahen Auffrischung, der Verbreiterung des Wissens oder auch der Spezialisierung dienen. Unter der Voraussetzung eines gewährleisteten offenen Zugangs zu Weiterbildungsangeboten ergibt sich so die Möglichkeit der inhaltlichen und zeitlichen Reform der Erstausbildung.

### Vierter Bildungsbereich – Weiterbildung als Teil des Bildungssystems

Berufliche Erstausbildung und Weiterbildung sind immer noch getrennte Systeme mit unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Der durch Ordnungsmittel formalisierten Erstausbildung steht eine vergleichsweise unstrukturierte Fort- und Weiterbildung gegenüber. Fehlende Transparenz und Zugangsmöglichkeiten erschweren es gerade denjenigen, die am meisten auf Weiterbildung angewiesen sind, geeignete Angebote auszuwählen. Zwischen den Trägern der Weiterbildung besteht auf dem Weiterbildungsmarkt keine Chancengleichheit.

Auch hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, Erstausbildung und Weiterbildung aufeinander zu beziehen sowie strukturell, inhaltlich und personell stärker miteinander zu verknüpfen und Durchlässigkeit zwischen allen Bildungsbereichen zu gewährleisten. Die Anerkennung von Berufs- und Arbeitserfahrung für den Zugang zum Studium muß verbessert werden. Für Teilzeitstudiengänge während des Berufslebens besteht ein wachsender Bedarf, dem die Hochschulen bei der eingeleiteten Studienstrukturreform und der Modularisierung der Studiengänge Rechnung tragen müssen.

Zudem ist das Spektrum der Weiterbildungsmöglichkeiten nicht breit genug, um z. B. auch in den modernen Kommunikations- und Dienstleistungsberufen bundesweit vergleichbare Weiterbildungschancen zu bieten. Die Weiterbildung wird zwar in breiter Vielfalt angeboten, aber sie ist noch immer abhängig von der Weiterbildungsbereitschaft, den Freistellungs- und Finanzierungsmöglichkeiten der einzelnen.

In zehn Ländern der Bundesrepublik Deutschland sind gesetzliche Grundlagen für die Weiterbildung und insbesondere zur Freistellung für Weiterbildungszwecke geschaffen worden. Wie die Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage „Lebensbegleitendes Lernen" aber zeigt, liegen die Quoten der Inanspruchnahme für Bildungsurlaub/Bildungsfreistellung nur zwischen 0,14 % in Brandenburg und 1,8 % in Rheinland-Pfalz.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat noch Ende der 80er Jahre mit Unterstützung der Bundesregierung eine „Qualifizierungsoffensive" verkündet und nach dem Beitritt der neuen Länder ihre Maßnahmen für vom Strukturwandel in Ostdeutschland Betroffene zur Umschulung und Fortbildung stark ausgeweitet. Inzwischen sind aufgrund von Einschränkungen beim Arbeitsförderungsrecht und Kürzungen des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit bzw. des Bundeszuschusses diese zentralen Elemente einer aktiven Arbeitsmarktpolitik aber zurückgefahren worden. Festzustellen ist auch, daß die Qualität der durchgeführten Maßnahmen z. T. unter den finanziellen Restriktionen und Diskontinuitäten („stop and go"-Politik) leidet und sich dadurch die Vermittlungschancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verringern. Der Schutz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor unseriösen Bildungsanbietern ist erst in Ansätzen verwirklicht.

Wissenschaftliche Weiterbildung wird im Hochschulrahmengesetz und in den Landeshochschulgesetzen als Aufgabe der Hochschulen neben der Lehre und Forschung bezeichnet. Faktisch messen viele Hochschulen der Weiterbildung immer noch eine untergeordnete Rolle bei. Unbestritten wird wissenschaftliche Weiterbildung jedoch in Zukunft erheblich an Bedeutung gewinnen müssen. Ihr Ziel (s. Entschließung der Hochschulrektorenkonferenz vom 12. Juli 1993), die Erneuerung, Erweiterung und Vertiefung des in einer Erstausbildung – auch außerhalb der Hochschulen – und im Rahmen beruflicher Erfahrungen erworbenen Wissens und die Vorbereitung auf neben- und nachberufliche Tätigkeiten, werden die Hochschulen nur mit regionalen Kooperationspartnern und in Verknüpfung mit dem Technologietransfer erfüllen können.

**Chancengleichheit in der Weiterbildung**

Viele Unternehmen haben – z. T. auf der Basis von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen – ihre Anstrengungen in der Weiterbildung über das kurzfristige Anlernen am Arbeitsplatz hinaus erheblich verstärkt und die zunehmende Bedeutung des Lernens im Prozeß der Arbeit erkannt. Jedoch ist betriebliche Weiterbildung weiterhin vielfach nicht zentraler Bestandteil der Unternehmens- und Personalplanung. Sie führt nicht regelmäßig zu außerhalb des Unternehmens verwertbaren Qualifikationen und ist leider immer noch überwiegend auf männliche Fach- und Führungskräfte konzentriert.

Auf seiten der Nachfragenden zeigen die wachsenden Teilnehmerzahlen die allgemein positive Grundeinstellung zur Weiterbildung. Neben der Wirtschaft leisten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen erheblichen Eigenbetrag für die berufliche und soziale Qualifizierung (ca. 45 Mrd. DM pro Jahr). Nach wie vor nehmen jedoch überwiegend bereits gut Qualifizierte, die über eine überdurchschnittlich lange schulische und berufliche Ausbildung verfügen und ein höheres Einkommen und eine herausgehobene Stellung im Beschäftigungssystem haben, die Angebote in Anspruch. Weitgehend ausgeschlossen bleiben Gruppen mit ohnehin geminderten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die von der Erstausbildung her vorhandenen Ungleichheiten werden so in der Weiterbildung reproduziert und teilweise verschärft.

Für eine zukunftsorientierte Weiterbildungspolitik wird es entscheidend sein, die einkommensschwächeren und benachteiligten Gruppen stärker anzusprechen und zur Teilnahme zu gewinnen. Das gilt für Schichtarbeitende, Ausländerinnen und Ausländer, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Behinderte oder Langzeiterwerbslose (deren Zahl von Jahr zu Jahr steigt) ebenso wie für Jugendliche, soweit deren beruflicher Einstieg durch Nichtübernahme verhindert wird. Aber auch den Frauen und Männern, die ihre berufliche Karriere unterbrechen, um Kinder zu erziehen, muß nach der Familienphase die Rückkehr in den Beruf auch durch Weiterbildung erleichtert werden. Dabei ist zu gewährleisten, daß die Betreuung der Kinder oder der pflegebedürftigen Angehörigen während der Zeit der Weiterbildung sichergestellt ist.

Weiterbildung, verknüpft mit der Arbeitsmarkt-, der regionalen Wirtschafts- und der Beschäftigungspolitik, ist ein erstrangiges Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Bewältigung des Strukturwandels in der Wirtschaft. Weiterbildung kann wesentlich beitragen zur Herstellung der inneren Einheit, zur Vollendung der EU, zur Abfederung des demographischen Wandels, zur Bewahrung der Natur und zum Erhalt der Demokratie.

Weiterbildung sollte allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter, ihrer Bildung, sozialen oder beruflichen Stellung, politischen und weltanschaulichen Orientierung und ihrer Nationalität, die Chance bieten, sich die für die freie Entfaltung der Persönlichkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten anzueignen. Die Wahrnehmung dieses Rechts auf Weiterbildung „durch eine möglichst große Zahl von Bürgerinnen

und Bürgern liegt im Interesse der demokratischen Gesellschaft, nützt den Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten und der Arbeitgeber, dient den Verbesserungen von Produkten und Dienstleistungen und erhöht die Lebensqualität der einzelnen" (Dritte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung).

II. Der Deutsche Bundestag empfiehlt, bei dem notwendigen Ausbau der Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich von folgenden Grundsätzen auszugehen:

Unbestritten ist Bildung eine langfristige Zukunftsinvestition. Dem stehen kurzfristige Kosten- bzw. Ausgabensenkungsstrategien sowohl in Unternehmen als auch in öffentlichen Haushalten gegenüber. Zur Weiterentwicklung der Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich besteht keine Alternative.

Es muß ein eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem entwickelt werden, in dem Ausbildung, Weiterbildung und Studium, wo es möglich ist, berufsintegriert erfolgen, und das die Gleichwertigkeit der allgemeinen und der beruflichen Bildung sowie die notwendige Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen weiterführenden Bildungsgängen gewährleistet.

Zur Weiterentwicklung der Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich sind erforderlich:

### 1. Integrative Weiterbildung

Weiterbildung läßt sich nicht eindimensional auf einen einzigen Zweck hin ausrichten. Sie muß als ganzheitlicher Prozeß verstanden werden. Ganzheitliches Lernen ist die zentrale Voraussetzung für die Fähigkeit, auf Dauer verantwortlich, flexibel und selbständig zu arbeiten. Neben der Vermittlung beruflich-fachlicher Qualifikationen kommt es darauf an, umfassend intellektuelle, soziale und emotionale Kompetenzen zu entwickeln. Dies setzt die Aufhebung der herkömmlichen Trennung zwischen allgemeinen, politischen, kulturellen und berufsbildenden Inhalten voraus. Die in der Familienarbeit und bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sollten beim Zugang zur Weiterbildung berücksichtigt werden.

In gleichem Maß gilt dies für die betriebliche Weiterbildung. Neben der Vorbereitung auf technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen muß sie die Fähigkeit vermitteln, an der Gestaltung des betrieblichen Geschehens aktiv mitzuwirken. Betriebliche Weiterbildung ist vor allem Aufgabe der Betriebe und der Sozialpartner. Es bedarf jedoch eines Rahmens, um ein Mindestmaß an Verzahnung mit der öffentlich verantworteten Weiterbildung zu erreichen. Dies kann geschehen durch

- die Verstärkung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die Schaffung eines Initiativrechtes der Betriebs- und Personalräte in der betrieblichen Weiterbildung,
- die Entwicklung von Fortbildungsordnungen und

- durch Anreize für die Nutzung des Lernorts Betrieb bei öffentlich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen.

## 2. Öffentliche Verantwortung

Das soziale Grundrecht auf Bildung und Ausbildung im demokratisch und sozial verfaßten Staat kann nicht allein durch die Kräfte des Marktes und die sich frei entwickelnden Bildungsangebote verwirklicht werden.

Bildung, Aus- und Weiterbildung sind Voraussetzung für die Teilhabe an der Gesellschaft. Durch sie werden die individuellen Lebenschancen aller Bürgerinnen und Bürger mitbestimmt. Während Schulen, Berufsschulen und Hochschulen sich weitgehend in öffentlicher Trägerschaft befinden und durch die Gesetzgebung von Ländern und Bund geregelt werden, ist der Bereich der Weiterbildung mit Ausnahme der Volkshochschulen durch eine große Vielfalt vorwiegend privatwirtschaftlich organisierter Bildungsträger geprägt.

Die Pluralität der Träger steht nicht zur Disposition. Bildung und insbesondere Weiterbildung brauchen aber einen verläßlichen Rahmen, in dem sie sich entwickeln können. Daraus resultiert die öffentliche Verantwortung für diesen Bereich. Die politisch Handelnden müssen diese Verantwortung stärker als bisher wahrnehmen, nicht durch dirigistische Eingriffe, sondern durch Schaffung eines angemessenen Rahmens, innerhalb dessen alle Beteiligten in Eigenverantwortung selbst als handelnde Subjekte auf dem Weiterbildungsmarkt tätig werden.

Der Staat muß sich einerseits zurücknehmen (Grundsatz der Subsidiarität), andererseits muß er ein qualitativ und quantitativ angemessenes Angebot gewährleisten, das alle Menschen ohne unzumutbare Hindernisse wahrnehmen können und das dazu beiträgt, die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in allen Regionen sicherzustellen (Sicherung der Grundversorgung). Der Staat ist gefordert, von seinen Kompetenzen Gebrauch zu machen, um den Teilnehmerschutz zu gewährleisten, die Anerkennung und Zertifizierung von Weiterbildungsleistungen zu garantieren sowie Forschung und Lehre in der Weiterbildung zu fördern. Moderierend und unterstützend soll er darüber hinaus Kooperation und Koordination der Beteiligten fördern, hierbei seine eigenen Zuständigkeiten und Aktivitäten einbringen und zum Aufbau ergänzender Strukturen der Information, Beratung und Qualitätssicherung beitragen.

Der Staat muß dafür sorgen, daß Weiterbildung im Bereich des öffentlichen Dienstes eine zentrale Aufgabe wird. Diese Maßnahmen sind eng mit einer Personalplanung und -steuerung zu koppeln. In der Ausbildung müssen stärker als bisher Berufsfähigkeiten statt Berufsfertigkeiten vermittelt werden.

## 3. Zeit für Weiterbildung – WeiterbildungsCard

Weiterbildung setzt ein angemessenes Zeitbudget für die Teilnahme voraus. Hierzu sind zwischen Staat und den Sozialpartnern abgestimmte gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen

notwendig. Zu den Optionen für einen solchen Konsens gehören bezahlte Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeit ebenso wie entsprechende Arbeitszeitverkürzungen. Eine Verzahnung der betrieblichen Berufsausbildung mit einem Rechtsanspruch auf berufliche Fortbildung ist ebenso vorstellbar. Dies ist auch im arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Interesse.

Ziel muß sein, daß alle Erwerbstätigen in vergleichbarem Mindestumfang die Möglichkeit zur Freistellung für die Weiterbildung haben. Dies muß in ihre Lebensplanung integrierbar sein. Darüber hinausgehende Freistellungsregelungen sollen wie bisher im Rahmen von Tarifverträgen, auch unter Anrechnung von verkürzten Arbeitszeiten, vereinbar sein.

Personen, die nicht erwerbstätig sind bzw. wieder erwerbstätig werden wollen, müssen durch verbesserte Rahmenbedingungen in vergleichbarem Umfang an voll- bzw. teilzeitlichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen können.

Weiterbildungsansprüche und individuelle Lernleistungen könnten für alle Beschäftigten sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen in, auf einer Weiterbildungs-Card gespeicherten, individuellen Lernkonten registriert werden. Gesetzliche, tarifvertragliche und arbeitsvertragliche Weiterbildungsansprüche können dabei durch individuell angesparte Anspruchswerte ergänzt werden. Ein solches Dokument kann die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, auch über nationale Grenzen hinweg, wirksam fördern.

### 4. Neue Medien und Weiterbildung

Um die Fortschritte der Informations- und Kommunikationstechnologien sinnvoll nutzen zu können, ist Medienkompetenz eine der grundlegenden Schlüsselqualifikationen. Dies muß in die Lehrpläne der Teilnehmenden sowie in die Studien- und Weiterbildungspläne des Lehrpersonals integriert werden.

Neben allen Möglichkeiten des Präsenzunterrichts und den bislang praktizierten Formen des Fernunterrichts sind die neuen Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien für das zeit- und ortsunabhängige Lernen und das Lehren offensiv zu nutzen. Teleteaching, Telelearning und das selbstgesteuerte computer- bzw. netzgestützte Lernen mit Lernsoftware müssen als Teil eines methodischen Gesamtkonzepts in der Weiterbildung verankert werden. Weiterbildung kann so auch am Arbeitsplatz, vor und nach der Arbeitszeit und nicht zuletzt in Zeiten mit geringem Arbeitsanfall stattfinden. Komplementär dazu soll selbstorganisiertes Lernen aber auch – z. B. neben der Familienarbeit – gefördert werden.

### 5. Weiterbildung und Job-Rotation

Weiterbildung in Verbindung mit Job-Rotation hat sich in Skandinavien als ein sinnvolles Instrument der Qualifizierung und aktiven Arbeitsmarktpolitik bewährt. Entsprechende innovative Mo-

delle werden derzeit in mehreren Ländern gefördert, z. B. in Berlin, Thüringen, Bremen und Nordrhein-Westfalen. Dieses Konzept kann zu einem besonders leistungsfähigen Instrument entwickelt werden, insbesondere wenn es in ein Arbeits- und Strukturförderungsgesetz integriert wird. Dabei können Langzeitarbeitslose als Vertretung auf betriebliche Stellen vermittelt werden, die durch Weiterbildung oder Elternurlaub der bisherigen Beschäftigten für eine befristete Zeit unbesetzt sind. Mit diesem Job-Rotations-Programm kann Langzeitarbeitslosen die Rückkehr auf einen Dauerarbeitsplatz erleichtert werden.

### 6. Sicherung der Qualität des Weiterbildungsangebots

Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren, sowie die Verantwortlichen für die öffentliche Förderung haben Anspruch darauf, daß Zeit und Geld nicht fehlinvestiert werden. Dazu bedarf es einheitlicher Qualitätsmaßstäbe. Zu den qualitätsrelevanten Elementen, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssen, gehören insbesondere:

- Dauer der Maßnahme,
- Gestaltung des Lehrplans,
- erwachsenengerechte Methoden und Medien,
- Qualifikation der Lehrkräfte und
- Ausstattung der Einrichtung.

Unter diesen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterbildung kann dann die Anerkennung von Trägern erfolgen. Die Förderung von einzelnen Teilnehmern und Maßnahmen muß ebenfalls an die Gewährleistung solcher zu konkretisierender Qualitätskriterien geknüpft sein.

Die Möglichkeiten des Internet zur Dokumentation und Bewertung einzelner Veranstaltungen durch die Teilnehmer sollten sowohl von Interessenten als auch von Anbietern genutzt werden.

Ehrenamtliche Gutachterausschüsse können vor Ort zur Sicherung der Qualität der Weiterbildung beitragen.

Das Fernunterrichtsschutzgesetz hat sich, wie auch die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD ausführt, bewährt. Über den Teilnehmerschutz hinaus hat dieses Gesetz zu einer Verbesserung der Qualität des gesamten Fernlehrwesens geführt. An den hierin enthaltenen Qualitätskriterien müssen sich auch unter Wettbewerbsgesichtspunkten Weiterbildungsangebote im Präsenzbereich orientieren.

### 7. Finanzierung

Die Finanzierung der Weiterbildung – in der Bundesrepublik Deutschland rd. 100 bis 120 Mrd. DM pro Jahr – wird sowohl von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern persönlich, von den Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern der Arbeitslosenversiche-

rung als auch von Unternehmen und öffentlichen Händen getragen. Generell gilt, daß die Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren, nicht nur von dem Nutzen abhängt, der aus ihr resultiert, sondern auch von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. In jedem Fall ist Weiterbildung eine Investition, die sich nicht prozyklisch nur an kurzfristigen Rentabilitätserwägungen orientieren darf, sondern sie ist ein Instrument der langfristigen Gestaltung und Personalentwicklung.

Betriebliche Weiterbildung ist vorrangige Aufgabe der Betriebe und Sozialpartner, die dies vornehmlich tarifvertraglich ausgestalten sollten. Da kleine und mittlere Unternehmen führend bei der Umsetzung von Innovationen sind, muß für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erhalt und Ausbau ihrer Qualifikationen gewährleistet sein. Hier sind auch die Phantasie und Gestaltungsmöglichkeiten von Kammern, Innungen, Berufsverbänden, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gefordert, um die Kooperation untereinander sowie mit Berufsschulen, überbetrieblichen Ausbildungsstätten, Trägern und der Arbeitsverwaltung den jeweiligen Anforderungen entsprechend zu verwirklichen.

Aufwendungen der Betriebe sind Betriebsausgaben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Die Möglichkeiten der Förderung auch innerbetrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen sind im Rahmen eines neuen Arbeits- und Strukturförderungsgesetzes zu schaffen (s. Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Drucksache 13/1440).

Im Grundsatz soll weiter gelten, daß zwischen Anbietern auch bei der Preis- oder Gebührengestaltung Wettbewerbsgleichheit besteht, unabhängig davon, ob sie ganz oder teilweise öffentlich gefördert werden.

Bisher nehmen an Maßnahmen der Weiterbildung vor allem bereits gut ausgebildete, vorwiegend männliche Arbeitnehmer insbesondere aus größeren Betrieben und aus den Dienstleistungsbranchen teil. Diese Schieflage des Weiterbildungssystems muß aus sozialpolitischen und ökonomischen Gründen korrigiert werden. Um die Weiterbildungsbereitschaft durch alle Bildungsschichten, Betriebsgrößen und Branchen zu steigern, bedarf es eines gut ausgebauten und differenzierten Systems der öffentlichen Förderung. Dieses muß umfassen:

- Konzentration der Förderung von Fortbildung und Umschulung durch die Arbeitsverwaltung mit den Zielen Vermeidung des Eintretens von Arbeitslosigkeit durch inner- und außerbetriebliche Qualifizierung, Einsatz von Weiterbildung als Instrument der Strukturförderung auf Branchen- und regionaler Ebene sowie Reintegration von Langzeitarbeitslosen ins Beschäftigungssystem;

- Abzugsmöglichkeit von Weiterbildungskosten bis zu einer festzusetzenden Höhe von der Steuerschuld für Erwerbstätige;

- Schwerpunktförderung für bestimmte gesellschaftspolitisch wichtige Aufgaben wie die Förderung der Integration von Spätaussiedlern, Migranten sowie ihren Familien;

- Programme zur Frauenförderung und für ältere Menschen;

- Gebührenfreiheit bei gesellschaftspolitisch besonders wichtigen Maßnahmen, z. B. zum Nachholen von grundlegenden allgemeinen Kenntnissen wie Alphabetisierungskurse u. ä.;
- Gebührenfreiheit für bestimmte Personengruppen, z. B. Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger.

Den Ländern und Kommunen kommt bei der Grundfinanzierung der Volkshochschulen eine wichtige Aufgabe zu. Dies betrifft eine angemessene Personal- und Sachausstattung in diesem Trägerbereich. Der Bund hat die Aufgabe, im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Mitverantwortung für die gemeinsame Bildungsplanung eine aktive, vorausschauende Weiterbildung zu fördern sowie die Forschung und Entwicklung im Gesamtbereich der Weiterbildung und die institutionelle Förderung von der Bundeszentrale für politische Bildung, freien Trägern und Stiftungen zu sichern.

### 8. Zugang und Beratung

Der Zugang zu Angeboten der Weiterbildung soll grundsätzlich allen offenstehen. Eine Weiterbildungsstrategie, die sich darauf konzentriert, Defizite bestimmter Gruppen auszugleichen, oder die sich nur auf aktuelle Themen beschränkt, greift zu kurz.

Jede individuelle Diskriminierung und jeder Ausschluß ganzer Gruppen müssen verhindert und vorhandene Hemmnisse und Barrieren abgebaut werden.

Die Verwirklichung des sozialen Grundrechts auf (Weiter-)Bildung als lebensbegleitendes Lernen setzt auf die Eigenverantwortung des einzelnen und zugleich darauf, daß die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Angebote für alle Interessierten angemessen gestaltet werden.

Um die Interessenten kompetent über Weiterbildungsangebote, auch über nationale Grenzen hinweg, informieren und beraten zu können, bedarf es kommunaler und regionaler Weiterbildungsinformations- und -beratungssysteme. Diese müssen auf überregionale Weiterbildungsdatenbanken zurückgreifen können, die durch den Ausbau und die Vernetzung bereits bestehender Informationssysteme geschaffen werden können.

Die Hauptaufgabe der Weiterbildungsberatung besteht in der Information über die formalen Voraussetzungen für die Teilnahme an Lehrgängen und Abschlußprüfungen, über Dauer, Kosten, Förderungsmöglichkeiten, den Geltungsbereich der Zertifikate sowie über die Möglichkeit der Arbeitsfreistellung. Für Träger und Veranstalter hat die Weiterbildungsberatung die Aufgabe, das Weiterbildungsangebot inhaltlich und methodisch zu fördern.

### 9. Abschlüsse

Die Attraktivität der Weiterbildung hängt entscheidend davon ab, ob sie auf dem Arbeitsmarkt und in jedem einzelnen Betrieb Einkommens- und Karrierechancen eröffnet. Dies ist eine wichtige Angelegenheit der Tarifvertragsparteien und der Betriebs- und Personalräte.

Zwar ist Weiterbildung in weiten Teilen nicht auf Prüfungen und formalisierte Abschlüsse hin orientiert, in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung haben Abschlüsse, die durch Zeugnisse/Zertifikate bestätigt werden, jedoch eine erhebliche, wachsende Bedeutung. Sie unterstützen die individuelle berufliche Entwicklung und fördern den Auf- und Ausbau eines transparenten Weiterbildungssektors. Zeugnisse und Zertifikate sollten auch innerhalb der EU nach einheitlichem Muster dokumentiert und von den privaten und öffentlichen Arbeitgebern in Abstimmung mit den Sozialparteien anerkannt werden.

Eine vergleichbare Zertifizierung auf der WeiterbildungsCard wäre ein gangbarer Weg. National und international bietet eine solche Dokumentation die Grundlage für eine verbesserte Anerkennung der durch Weiterbildung erworbenen Qualifikationen. Gleichzeitig wertet sie die Weiterbildung als Weg zum beruflichen Aufstieg deutlich auf.

Hierzu kann auch die Modularisierung der beruflichen Weiterbildung in Form von Teilqualifikationen und Zertifikatsstufen beitragen, die mit Abschlüssen des übrigen Bildungswesens verknüpft werden können.

Eine allgemein anerkannte Zertifizierung von Weiterbildungsleistungen gewinnt zusätzliche Bedeutung vor dem Hintergrund der Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung. So stellt sie einen Weg dar, um Qualifikationen, die in der Erstausbildung und in der Weiterbildung erworben wurden, im Hinblick auf den Zugang zu weiterführender Bildung zu bewerten und anzuerkennen.

Soweit Weiterbildungsangebote die Möglichkeit bieten, formale Abschlüsse zu erwerben, sollen daher der offene Zugang zu den Angeboten und die allgemeine Anerkennung der Zertifikate durch Rechtsverordnungen des Bundes sowie durch Richtlinien der EU gesichert werden. Das System der Abschlüsse ist um ein an den Erfordernissen des Berufs und den Bedürfnissen des einzelnen orientiertes Bausteinsystem von Qualifikationen zu erweitern.

### 10. Europäische Dimension

Aus- wie Weiterbildung haben junge Menschen und Erwachsene zu befähigen, sich im europäischen Wirtschafts- und Beschäftigungssystem beruflich engagieren zu können. Hierfür ist Transparenz auch über die Weiterbildungsangebote, ihre Inhalte, Zertifikate und ihre Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu anderen Bildungsangeboten erforderlich. Freizügigkeit in der EU bedeutet auch, daß der Zugang zu allen Weiterbildungsangeboten für alle EU-Bürger offenstehen muß. Weiter sind vordringlich:

- die kontinuierliche Vermittlung einer Fremdsprache sowie von kulturellen Kenntnissen;
- Lehrkräfte an den berufsbildenden Schulen und Ausbilderinnen und Ausbilder brauchen Europaerfahrung und Europakontakt. Im Rahmen der europäischen Austauschprogramme

müssen hierfür angemessene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden.

- Die bisherigen Angebote europäischer Austauschprogramme sind um die Einführung eines „Europäischen Jahres" für junge Menschen bis zum 25. Lebensjahr zu ergänzen.
- Durch eine verstärkte Zusammenarbeit bei der Entwicklung neuer Berufsstandards müssen die unterschiedlichen Qualifikationsziele und -inhalte allmählich überwunden werden. Es geht auch in der Weiterbildung nicht um eine Vereinheitlichung der Systeme, sondern um die Annäherung der Bildungs- und Qualifikationsziele im Rahmen der nationalen Zuständigkeiten. Es geht um die wechselseitige Anerkennung von Abschlüssen und um gleiche Zugangsmöglichkeiten zu weiterführender Bildung wie Beruf.

Für die Nachfolge der EU-Bildungsprogramme Leonardo da Vinci und Sokrates und die dabei zu realisierende Verstärkung des Austauschs im Bereich der Weiterbildung sind mehr Mittel als bisher zur Verfügung zu stellen. Lebensbegleitendes Lernen muß auch in der Bildungspolitik der EU zum Leitthema werden.

## 11. Weiterbildungsforschung, Modellversuche, Demonstrations- und Entwicklungsvorhaben

Notwendig ist eine Ausweitung der Weiterbildungsforschung. Sie muß sich mit allen Fragen des Lernens von Erwachsenen befassen, so mit

- erwachsenengerechter Didaktik,
- der Entwicklung angemessener Organisationsformen und Prüfungen,
- der Untersuchung von Lehrverhalten und Lernerfolg vor dem Hintergrund der Auswirkungen unterschiedlicher sozialer Lernerfahrungen,
- der Entwicklung von modularen Angeboten,
- sich wandelnden Qualifikationsanforderungen und der Verwertbarkeit von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt sowie
- der Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.

Modellversuche, Demonstrations- und Entwicklungsvorhaben bieten die Chance, neue Konzepte zu erproben, zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Durch eine verstärkte internationale Vergleichsforschung sind auch die Möglichkeiten für Innovationen und für internationale Kooperationen in der Weiterbildung zu klären.

## 12. Planung und Koordination

Die Weiterentwicklung der Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich setzt eine bessere Abstimmung und Planung der Weiterbildungsangebote voraus.

Dies bedeutet:

- Abstimmung zwischen den zuständigen Bundesressorts auf allen Feldern der Weiterbildung;
- Koordination mit den Ländern und den Sozialpartnern in allen Fragen der europäischen Weiterbildung;
- Erweiterung der Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung zu einem Bundesinstitut für Berufs- und Weiterbildung;
- Bildung von Landesausschüssen für Berufs- und Weiterbildung, die eng mit den Verwaltungsausschüssen der Landesarbeitsämter zusammenarbeiten müssen;
- Förderung von regionalen „Weiterbildungsdialogen", in denen alle für die Weiterbildung relevanten Institutionen, auch die Hochschulen, zusammengeschlossen sind. Zu den Aufgaben gehören:
  - die Anerkennung der regional tätigen Einrichtungen und die Sicherung der Qualität des Angebots,
  - die Abstimmung des Bildungsangebots mit den Bildungsträgern (Bedarfsermittlung, Abstimmung, Maßnahmenentwicklung, Berichterstattung);
- die Information und Beratung der Interessenten, der Unternehmen und der Träger der Weiterbildung sowie Anreize zu einer effizienten Koordinierung;
- Erstellung und Fortschreibung einer verläßlichen Informations- und Datenbasis.

Mit einer regionalen Infrastruktur für Aus- und Weiterbildung läßt sich die Vision von der „lernenden Region" verwirklichen. Dazu gehören z. B. Ausbildungsverbünde der Unternehmen, überbetriebliche Bildungsstätten, Berufsschulzentren und die Transparenz über den Bildungsmarkt.

Erforderlich ist eine integrative Weiterbildungsplanung, die eng mit anderen Entwicklungslinien verknüpft werden muß (Wirtschaftsförderung, Technologietransfer und Forschungsförderung, Verbesserung der Arbeitsorganisation sowie der Wohn- und Lebensqualität). Ein wichtiges Instrument sind vor diesem Hintergrund regionale Weiterbildungsverbünde, die die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen vor Ort kennen.

Bonn, den 27. Mai 1998

**Franz Thönnes**
**Klaus Barthel**
**Dieter Grasedieck**
**Peter Enders**
**Doris Odendahl**
**Gerd Andres**
**Ernst Bahr**
**Doris Barnett**
**Ingrid Becker-Inglau**
**Hans-Werner Bertl**
**Anni Brandt-Elsweier**
**Tilo Braune**
**Dr. Eberhard Brecht**
**Dr. Michael Bürsch**
**Hans Büttner (Ingolstadt)**
**Edelgard Bulmahn**
**Ursula Burchardt**
**Wolf-Michael Catenhusen**

Christel Deichmann
Dr. Marliese Dobberthien
Peter Dreßen
Petra Ernstberger
Elke Ferner
Lothar Fischer (Homburg)
Eva Folta
Arne Fuhrmann
Monika Ganseforth
Konrad Gilges
Günter Gloser
Angelika Graf (Rosenheim)
Karl Hermann Haack (Extertal)
Hans-Joachim Hacker
Klaus Hagemann
Manfred Hampel
Christel Hanewinckel
Rolf Hempelmann
Jens Heinzig
Monika Heubaum
Stephan Hilsberg
Jelena Hoffmann (Chemnitz)
Ingrid Holzhüter
Lothar Ibrügger
Barbara Imhof
Renate Jäger
Sabine Kaspereit
Siegrun Klemmer
Dr. Hans-Hinrich Knaape
Thomas Krüger
Horst Kubatschka
Dr. Uwe Küster
Eckart Kuhlwein
Werner Labsch
Christa Lörcher
Erika Lotz
Dieter Maaß (Herne)
Winfried Mante
Dorle Marx
Ulrike Mascher
Heide Mattischeck
Markus Meckel
Ursula Mogg
Dr. Edith Niehuis
Günter Oesinghaus
Leyla Onur
Adolf Ostertag
Margot von Renesse
Renate Rennebach
Bernd Reuter
Dr. Edelbert Richter
Günter Rixe
Marlene Rupprecht
Gudrun Schaich-Walch
Dieter Schanz
Siegfried Scheffler
Horst Schmidbauer (Nürnberg)
Ulla Schmidt (Aachen)
Dagmar Schmidt (Meschede)
Heinz Schmitt (Berg)
Dr. Emil Schnell
Ottmar Schreiner
Gisela Schröter
Dr. Mathias Schubert
Dr. R. Werner Schuster
Rolf Schwanitz
Bodo Seidenthal
Lisa Seuster
Wieland Sorge
Wolfgang Spanier
Dr. Peter Struck
Jörg Tauss
Dr. Bodo Teichmann
Margitta Terborg
Wolfgang Thierse
Adelheid Tröscher
Uta Titze-Stecher
Hans-Eberhard Urbaniak
Reinhard Weis (Stendal)
Hildegard Wester
Inge Wettig-Danielmeier
Dr. Norbert Wieczorek
Heidemarie Wieczorek-Zeul
Hanna Wolf (München)
Rudolf Scharping und Fraktion

Druck: Thenée Druck, 53113 Bonn, Telefon 91781-0
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333